

Reglement | Ervaringscertificaat

Uitgangspunten

Een EVC-traject dient ertoe een beeld te kunnen krijgen van het vakmanschap van de medewerker en om eventueel scholing en/of ontwikkeling daarop af te stemmen. Het EVC-reglement is een reglement, bestemd voor de individuele medewerker en voorziet in een tegemoetkoming in de kosten van een volledig doorlopen EVC-traject van de individuele medewerker, zodat de EVC- tegemoetkoming op geen enkele wijze collectief in te zetten is. De tegemoetkoming wordt gefinancierd uit de heffingsopbrengsten aan Wij Techniek en zorgt voor een onderlinge egalisatie van de kosten.

Stichting Wij Techniek wil de deelname aan EVC stimuleren en biedt daarvoor een tegemoetkoming aan voor een EVC-traject. Hieronder vindt u nadere uitleg over de definities, tegemoetkoming en voorwaarden:

Artikel 1. Definities

a. CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor het technisch installatiebedrijf: cao Technisch Installatiebedrijf. In de cao staan onder meer bepalingen over een uitkering aan leerlingen van een praktijkopleiding en uitbetaling bij scholingsverlof.

b. Concernconstructie

De constructie waarin een werkgever via een schriftelijk verzoek aan Wij Techniek de CoMetec werkgeversnummers van verschillende (feitelijke en/of juridische) vestigingen heeft gekoppeld en heeft doen onderbrengen onder één gezamenlijk CoMetec werkgeversnummer, gekoppeld aan één vestiging, welke Wij Techniek alsdan als hoofdvestiging beschouwt. In geval van een concernconstructie gaat Wij Techniek uit van het een gezamenlijk CoMetec werkgeversnummer, ongeacht hoeveel CoMetec werkgeversnummers hierin gekoppeld zijn ondergebracht.

c. EVC-aanbieder

Een erkende aanbieder van EVC-trajecten, die geen onderdeel uitmaakt van het bedrijf of

concern van de werkgever maar een zelfstandig rechtspersoon vormt en als zodanig is ingeschreven bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Een erkende EVC- aanbieder is te vinden via de website: www.ervaringscertificaat.nl.

d. EVC-Traject

EVC is een loopbaaninstrument. Een EVC-traject kan worden ingezet wanneer er meer kennis en kunde is dan dat in certificaten en of diploma's is uitgedrukt.

e. Ervaringscertificaat

Via een procedure voor het Erkennen van persoonlijke Verworven Competenties (EVC) wordt aan de hand van een erkende EVC-standaard in kaart gebracht welke kennis en vaardigheden een medewerker in huis heeft. Dit alles wordt vastgelegd in een uitgewerkt persoonlijk ervaringscertificaat. Een ervaringscertificaat is een bewijs van iemands persoonlijke kwaliteiten, ontwikkeld gedurende een formeel leerproces op school en verder ontwikkeld via een non-formeel leertraject aan de hand van aanvullende

cursussen en een informeel leertraject gedurende werk en daarbuiten.

Het ervaringscertificaat wordt door de erkende EVC-aanbieder uitgereikt aan de medewerker, die het EVC-traject volledig heeft doorlopen.

f. CoMetec

CoMetec, uitvoerdersorganisatie sociale regelingen Metaal en Techniek is geregistreerd in het handelsregister onder nummer 80368522.

g. Nationaal Kenniscentrum EVC

Gevestigd aan de Deventerstraat 35, 733 LT Apeldoorn, geregistreerd bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel op nummer 41159758.

h. Wij Techniek

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf, die binnen het bestek van dit reglement tegemoetkomingen kan verlenen in de vorm van financiële tegemoetkoming, met inachtneming van het bepaalde in de cao Technisch Installatiebedrijf en de cao voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf.

i. Werkgever

De werkgever is een bij Wij Techniek aangesloten natuurlijk persoon of rechtspersoon, of samenwerkingsverband, dat valt onder de cao voor het Technisch Installatiebedrijf (hierna: cao).

j. Werknemer

De werknemer die in loondienst werkzaam is bij een op basis van de cao bij Wij Techniek aangesloten werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. Uitzonderingen hierop

zijn vastgelegd in het scholingsreglement van de cao.

k. Certificaatdatum

De certificaatdatum van het EVC-traject is de datum die op het Ervaringscertificaat staat als moment van uitreiking.

l. Startdatum

De startdatum van het EVC-traject is de datum van het intakegesprek van de werknemer bij een EVC-aanbieder.

m. Tegemoetkoming

De onder deze regeling door Wij Techniek te verstrekken vergoeding voor de externe opleiding en/of de externe ondersteuning. De maximale hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van Wij Techniek.

Artikel 2. De tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming zal per volledig doorlopen EVC-traject door Wij Techniek worden beoordeeld.
2. Wanneer aan de voorwaarden van dit reglement is voldaan, wordt door Wij Techniek per EVC-traject de tegemoetkoming uitgekeerd.
3. De tegemoetkoming is maximaal 1.400, gebaseerd op daadwerkelijk gemaakte kosten.
4. Btw komt niet in aanmerking voor de tegemoetkoming.

Artikel 3. Voorwaarden voor de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming is gebaseerd op de in de cao vastgelegde individuele aanspraak van een

medewerker op het mogen doorlopen van een EVC-traject.

2. Om aanspraak te kunnen maken op de tegemoetkoming gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De medewerker is in loondienst van een werkgever in de zin van artikel 1 lid 9.
 - b. De werkgever heeft de afdracht via CoMetec Services voldaan en Wij Techniek heeft deze afdracht ontvangen.
 - c. De medewerker neemt vrijwillig deel aan het EVC-traject.
 - d. De medewerker heeft het EVC-traject volledig doorlopen conform de landelijke kwaliteitscode EVC dat is vastgesteld door het Nationaal Kenniscentrum EVC.
 - e. Het EVC-traject is uitgevoerd en aangeboden door een daartoe bevoegd, erkend aanbieder van EVC-trajecten als bedoeld in artikel 1 lid 3.
 - f. De werkgever heeft voor de uitgevoerde activiteiten voor de EVC een factuur of meerdere facturen van de EVC-aanbieder ontvangen en betaald. De factuur moet op tenaamstelling van het bedrijf staan. Daarnaast moet op de factuur vermeld zijn: de naam van de EVC-kandidaat/medewerker en dat het een EVC-traject betreft.
 - g. De medewerker heeft in de vijf voorafgaande vijf kalenderjaren van het de certificaatdatum geen gebruik gemaakt van de tegemoetkoming van Wij Techniek (ongeacht of er sprake is van een verandering van werkgever of de duur van de dienstbetrekking). De verantwoordelijkheid voor het correct aanleveren van informatie ligt bij de werkgever / medewerker. Indien op een later moment blijkt dat er onjuiste informatie is gedeeld, dan is Wij Techniek gerechtigd om het volledige uitbetaalde bedrag terug te vorderen.
 - h. Het maximum aantal ingewilligde aanvragen is nog niet behaald, in de zin van artikel 4.1.
 - i. De werkgever dient binnen een half jaar na de datum waarop het EVC-certificaat is behaald de declaratie ingediend te hebben, zoals beschreven in artikel 5.
 - j. Ook directeuren-eigenaren van bedrijven die afdragen aan Wij Techniek ontvangen tegemoetkoming na afronding van hun EVC-procedure 'Werk- verantwoordelijke installatie'.
3. Op de tegemoetkoming kan geen beroep worden gedaan in combinatie met gelijktijdig lopende opleidingstrajecten die in het kader van tegemoetkomingen gekoppeld aan een brede beroepsopleiding voor tegemoetkoming in aanmerking komen, zoals de STIP-regeling.
4. Indien de medewerker gedurende enig kalenderjaar geen gebruik maakt van de tegemoetkoming, vervalt de aanspraak op tegemoetkoming voor het desbetreffende kalenderjaar.
5. Zodra de medewerker in kwestie om welke reden dan ook niet meer bij een via de CAO bij Wij Techniek aangesloten werkgever in loondienst is, vervalt elke aanspraak op de mogelijke tegemoetkomingen.
6. De tegemoetkoming is persoonsgebonden en daarom op geen enkele wijze collectief in te zetten.
7. De tegemoetkoming kan niet worden opgespaard over meerdere kalenderjaren heen.

8. Wij techniek heeft te allen tijde het recht om een werkgever om meer informatie of bewijs te vragen. Indien dit niet binnen de door Wij Techniek gestelde periode wordt aangeleverd, of indien Wij Techniek is van mening dat de opgevraagde informatie onvoldoende is, dan is zij gerechtigd om een aanvraag af te wijzen of om uitbetaalde gelden terug te vorderen. Mocht dit zich voordoen dan is aanvrager verplicht om alle instructies van Wij Techniek ontvangen hieromtrent om te volgen.
9. Wij Techniek is gerechtigd zonder enige aanmaning of ingebrekestelling buiten rechte het Reglement met onmiddellijke ingang, tussentijds te beëindigen, en derhalve zonder een opzegtermijn in acht te nemen, indien de huidige beschikbare middelen uit heffingen van Wij Techniek teruglopen, stagneren dan wel op enigerlei andere redenen onvoldoende toereikend zijn, naar de mening van Wij Techniek, om het Reglement voort te zetten;
10. Wanneer niet wordt voldaan aan voorwaarden genoemd in dit artikel dan kan Wij Techniek zonder tot een nadere motivering verplicht te zijn een aanvraag om tegemoetkoming niet toewijzen/ uitkeren.

Artikel 4. Aantal aanspraken op de tegemoetkoming

1. Per kalenderjaar en per aangesloten werkgever of per concernconstructie indien daar sprake van is, is het aantal aanspraken beperkt tot:
 - Maximaal 10 EVC-trajecten, bij een bedrijfsgrootte van 1 t/m 50 medewerkers.
 - Maximaal 25 EVC-trajecten, bij een bedrijfsgrootte vanaf 51 medewerkers.

2. Het toetsmoment van de bedrijfsgrootte is het certificaatdatum.
3. Wanneer het maximum aantal ingewilligde aanvragen voor een bepaald kalenderjaar is bereikt, kunnen de overige aanvragen voor het desbetreffende kalenderjaar niet meer gehonoreerd worden.

Artikel 5 Aanvragen van de tegemoetkoming wanneer het EVC traject is afgerond

1. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanvragen van de tegemoetkoming.
2. De aanvraag van de tegemoetkoming wordt door de werkgever ingediend Wij Techniek Declaraties via de website declaraties.wij-techniek.nl.
3. Bij de declaratie dienen tevens de facturen voor de activiteiten voor het EVC-traject ingestuurd te worden. Er kan hierop steekproefsgewijs een controle plaatsvinden. Derhalve dient er een kopie van het Ervaringscertificaat in het personeelsdossier aanwezig te zijn, deze dient de werkgever indien Wij Techniek hierom verzoekt te kunnen overleggen.
4. Het aanvragen van de tegemoetkoming dient te geschieden uiterlijk binnen 6 maanden na het certificaatdatum.

Artikel 6 Controle van de aanvraag van de tegemoetkoming

1. Wij Techniek behoudt zich het recht voor om te controleren of terecht aanspraak wordt gemaakt op de tegemoetkoming.
2. De werkgever dient te beschikken over het Ervaringscertificaat van de betreffende

medewerker, alsmede over een kopie van de factuur inclusief betalingsbewijs voor het EVC-traject, waarvoor de tegemoetkoming wordt aangevraagd. Bij controle zullen voornoemde documenten worden opgevraagd. Indien werkgever deze documenten bij de controle niet kan overleggen dan is het Wij Techniek toegestaan om herstellende maatregelen te treffen waaronder, maar niet beperkt tot, het terugvorderen van de uitgekeerde bedragen.

3. Bij geconstateerd oneigenlijk gebruik van dit reglement, wordt de ten onrechte gedeclareerde tegemoetkoming teruggevorderd. Wij Techniek behoudt zich het recht voor bij geconstateerd oneigenlijk gebruik naast het terugvorderen van de door Wij Techniek betaalde tegemoetkoming aanvullende sancties vast te stellen, en ten uitvoer te leggen. Dit laat het recht van Wij Techniek om andere door haar geleden schadevergoeding te vorderen onverlet.
4. Indien Wij Techniek constateert dat een werkgever herhaaldelijk de bepaling uit dit Reglement niet nakomt dan kan de werkgever voor een door Wij Techniek te bepalen periode uitgesloten worden van het Reglement.

Artikel 7. AVG

De door de Werkgever en de Werknemer aangeleverde persoonsgegevens in het kader van de RTI worden conform de AVG opgenomen in de administratie van Wij Techniek.

Artikel 8 Hardheidsclausule

In het geval van een uitzonderlijke situatie kan een Werkgever of een Werknemer als bedoeld in artikel 1 zich gemotiveerd en schriftelijk wenden tot het bestuur van Wij Techniek. Het bestuur van Wij

Techniek zal in een dergelijk geval die beslissing nemen die naar haar oordeel juist is.

Artikel 9. Geschillenregeling

1. Voor bezwaren tegen een beslissing over de tegemoetkoming of geschillen over de uitvoering kan een Werkgever gebruik maken van de klachtenprocedure van Wij Techniek, zie: <https://www.wij-techniek.nl/klachtenprocedure>
2. Indien na de behandeling van de klacht het geschil niet is opgelost kan de werkgever zich wenden tot het bestuur van Wij Techniek.
3. Indien na behandeling door het bestuur het geschil niet is opgelost, kan het geschil worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Artikel 10 Relatie tot de CAO

Bij eventuele strijdigheid tussen de tekst van dit reglement en de inhoud en/of strekking van de cao prevaleert op dat punt de cao.

Artikel 11 Inwerkingtreding en geldigheidsduur

Het EVC-reglement is ingegaan per 1 januari 2006. De voorliggende tekst van het dit reglement treedt in werking per 3 december 2026 en vervangt voorgaande versies van het reglement.

Artikel 12 Uitzonderlijke gevallen waardoor geen beroep op Regeling kan worden gedaan

In uitzonderlijke gevallen kan zich de situatie voordoen dat geen beroep op deze regeling kan worden gedaan.

Artikel 13 Citeerregel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement Ervaringscertificaat.